



การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สุเทพ ยงยุทธ์^{1*} ไพโรจน์ สิริยากร² และ พิลิฐ เมธาทิ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและประเมินระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษา และ 2) พัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นโดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วย (1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และ การวางแผนการใช้หลักสูตร (2) กระบวนการ คือ การดำเนินการใช้หลักสูตร รวมถึงการประเมินผลก่อนและขณะใช้หลักสูตร (3) ผลผลิต คือ การติดตามผลโดยการประเมินผลหลังการใช้หลักสูตร ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ 2) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย คู่มือการบริหารระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม และหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนงาน ซึ่งเป็นหลักสูตรฝึกอบรมครูตามคู่มือการบริหารระบบ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ คุณสมบัติ ผู้เข้าอบรม จำนวนผู้เข้าอบรม วิธีการฝึกอบรม และหัวข้อการฝึกอบรม 11 เรื่อง ผลการประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การประเมินคู่มือการบริหารระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม ที่ประเมินโดยคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนงาน ซึ่งประยุกต์ใช้รูปแบบชิป ในการประเมินมีผลดังนี้ การประเมินสภาพแวดล้อมพบว่า หัวข้อเรื่องในการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีความสอดคล้องสูงและมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด การประเมินปัจจัยเบื้องต้นพบว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตรกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมสูงทุกรายการ การประเมินกระบวนการพบว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรม ด้านทฤษฎีเท่ากับ 82.95/81.65 และด้านปฏิบัติเท่ากับร้อยละ 80.32 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และการจัดฝึกอบรมในภาพรวม มีความเหมาะสมมากที่สุด การประเมินผลผลิตพบว่าผู้เข้าฝึกอบรมนำความรู้และทักษะที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาภาพรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด นักศึกษาที่ได้รับการสอนจากครูผู้สอนที่เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่ารระบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม หลักสูตรฝึกอบรม

¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. 09-5419-9313 อีเมล: suthep_yo@hotmail.com



The Training of Managing System Development about Collaborative Learning in Vocational Education Commission Institutions

Suthep Youngyuth^{1*} Pirote Stirayakorn² and Pisit Methapatara²

Abstract

The objectives of this research aimed to 1) develop and evaluate the efficiency of the efficiency of Collaborative Learning from the head of institution in vocational education commission and 2) development and the evaluation of the curriculum efficiency for the training curriculum managing system developing about Collaborative Learning in vocational education commission institutions. A result of the research can summarize into 1) The result of the evaluation according to the comprehension of the managing system development about Collaborative Learning in vocational education commission institutions that develops according to apply for the system theory , including 1. Input, the process of organizing the committees and planning how to apply the curriculum 2. Process, the process of applying the curriculum, including; director, teachers, workplaces and student 3. Output, the process of following up the result, including; director, teachers , workplaces and students which have the exporters and another person involved. Those of that found out that the managing system developing about Collaborative Learning in vocational education commission institutions are comprehensive in a very good level. 2) The result of development and seeking the curriculum efficiency for the training of curriculum managing system developing in institution of vocational education commission that develops such as the objectives of curriculum training, qualified of trainer, the amount of register, how the training is and the documents for training included the handbook of Collaborative Learning for institutions and the curriculum of teaching technique. It is the duty for teacher to make a lesson plan which is the result of evaluating for the efficiency of Collaborative Learning from the head of institution in vocational education commission and another officer involved. They agreed that the handbook of Collaborative Learning for institutions was advance level and the result for efficiency evaluation according to CIPP method such as the result of environment analysis from professor that find out that the topic for training and the objectives for training are conformed in a high level. The result of the basic factors are conformed in a high level and conformed in every units. The results of using curriculum found out that the theory percentage 84.37/83.12 and practical percentage 79.99. The result of the processing found out that the achievement of the curriculum theory 82.95/81.65 and practicing 80.32 which is high more that standard.

Keywords: Collaborative Learning in Vocational Education Commission Institutions

¹ Doctoral Degree Student. Department of Technical Education Management. Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

² Associate Professor Department of Technical Education Management, Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

* Corresponding Author Tel. 09-5419-9313 e-mail: suthep_yo@hotmail.com

1. บทนำ

การจัดการอาชีวศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น ด้านคุณภาพของผู้สำเร็จจากระบบอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ ขาดทักษะวิชาชีพเฉพาะด้าน ที่จะปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ ขาดทักษะการเป็นผู้ประกอบการใหม่ ขาดทักษะ การสื่อสารทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ทักษะด้าน IT ทักษะในการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการงานเป็นทีม ความตรงต่อเวลา ความอดทน ความรักดีต่อองค์กร รวมทั้ง จรรยาวิชาชีพเฉพาะแต่ละสาขา สาเหตุหลักที่ส่งผลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพดังกล่าว เกิดจากการขาดปัจจัยการผลิต โดยเฉพาะขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบ ภาคความร่วมมือของเครือข่ายผู้ใช้และผู้ผลิตที่ควรต้องรับผิดชอบร่วมกันอย่างมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับข้อเสนอของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) [1] ว่าสภาพการดำเนินงาน ด้านการอาชีวศึกษา มีการขาดแคลนโดยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ คือ ผู้สำเร็จการศึกษขาดคุณลักษณะด้านความรู้และทักษะที่จำเป็น ซึ่งอาจเป็นผลที่เกิดขึ้นจากที่สถานศึกษานำหลักสูตรไปบริหารสถานศึกษาอย่างไม่เป็นระบบและไม่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ขาดการวางแผนในการคัดเลือกนักศึกษา การเตรียมครู การจัดเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการจัดการเรียนการสอน การจัดระบบการนิเทศภายใน และขาดการประเมินผลการบริหารจัดการหลักสูตรเป็นระยะ ๆ ตั้งแต่ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และสิ้นสุดการดำเนินการ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการนำหลักสูตรแกนกลางจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปบริหารจัดการในสถานศึกษาที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่กระบวนการนำเข้าซึ่งประกอบด้วย การวางแผนคัดเลือกสถานศึกษา การเตรียมครู การจัดหาครุภัณฑ์ อุปกรณ์การศึกษา และการวางแผนการนิเทศภายใน นอกจากนี้ยังต้องมีการดำเนินการบริหารจัดการตามที่ได้วางแผนไว้ ตลอดจนมีการประเมินผลให้เป็นระยะ ๆ เพื่อจะได้สามารถนำผลมาใช้ในการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการในสถานศึกษา

เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพเป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนดต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้การนำหลักสูตรไปใช้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสนองตอบต่อความต้องการกำลังคนของสถานประกอบการและตลาดแรงงานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 ระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้น ผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากขึ้นไป

3.2 หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

4. การทบทวนวรรณกรรม

4.1 หลักการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา หลักสูตรหมายถึง มวลประสบการณ์ แผนการเรียนรู้ หรือแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาในทุกด้านตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่วางไว้จนสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หลักสูตรมีความสำคัญมากที่สุดในการกระบวนการจัดการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกสาขาวิชาเปรียบเสมือนเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้เรียนมุ่ง

พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนโดยสมบูรณ์ได้พัฒนาการทุก ๆ ด้านเพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะในเด็กซึ่งเป็นความคาดหวังของประเทศไทย ที่ต้องการให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพโดยหลักสูตรช่วยให้เด็ก รู้จักการอยู่ร่วมกัน การรู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ ต่อสังคมไม่เอาเปรียบสังคม และสามารถเจริญเติบโตเป็นกำลังสำคัญของชาติได้ต่อไปในอนาคต

การบริหารหลักสูตรนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการพัฒนาหลักสูตร เพราะนอกจากจะต้องมีการวางแผน และเตรียมการล่วงหน้าแล้วยังต้องติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด ผู้ที่รับผิดชอบในการบริหารงานจะต้องดูแล กำกับงานเพื่อให้การบริหารหลักสูตรดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุความมุ่งหมายที่วางไว้ ความรับผิดชอบของผู้บริหารในการสนับสนุนการส่งเสริมการกำกับดูแลงานจะสามารถทำให้การบริหารหลักสูตรประสบความสำเร็จซึ่งหัวใจของการบริหารหลักสูตรคือ การจัดการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วย การจัดกลุ่มผู้เรียนการจัดครูเข้าสอน และการจัดทำแผนการสอน รวมทั้งการนิเทศติดตามผลการส่งเสริมการใช้หลักสูตรซึ่งทำได้ตั้งแต่ก่อนการสอนขณะกำลังสอนและหลังการสอน [2]

4.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการทางสังคมที่ประชาชน ทั้งระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มคน หรือชุมชน ได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการจัดการ การใช้ และรักษาทรัพยากร หรือปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชนหรือสังคมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรี ในฐานะสมาชิกของสังคม อีกทั้งผลของการมีส่วนร่วมยังทำให้เกิดการรับรู้ การเรียนรู้ และถ่ายทอดภูมิปัญญา ด้วยรูปแบบการกำหนดชีวิตของตนเองทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอนไปทีละเล็กละน้อยหากต้องการการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์และมั่นคงถาวร

4.3 ความสำคัญของการฝึกอบรม การฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดโครงการฝึกอบรม เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร และการ

ฝึกอบรมจะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างมีระบบ เข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรม และวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม หรือกล่าวได้ว่าเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่ในสถานศึกษาให้เกิดความเหมาะสมหรือสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นแก่ผู้เรียน จนผู้เรียนสามารถพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละคนโดยจำเป็นต้องมีหลักการในการพัฒนาหลักสูตร ที่จัดทำอย่างเป็นกระบวนการ คือ มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่ถูกต้องตามวิธีการ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่ชำนาญการจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.5 การประเมินผลการฝึกอบรม การประเมิน หมายถึง กระบวนการพิจารณา วินิจฉัย เพื่อให้ทราบว่าการกระทำกิจกรรมหรืองานต่างๆที่เราได้ทำไปนั้นเกิดผลอย่างไร โดยการสังเกตเก็บข้อมูลตัวเลขของผลที่ออกมาแล้ว เปรียบเทียบหรือวัดกันกับเกณฑ์วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่เราอยู่หรือตั้งขึ้น จากนั้นเราก็สรุปหรือตัดสินใจว่าดีหรือไม่ดี สูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานมากน้อยเพียงใด ควรปรับปรุงแก้ไขตรงไหน

4.6 การติดตามผลการฝึกอบรม การติดตามผล คือ การวัดคุณค่าและค้นหาความสำเร็จในการฝึกอบรมว่า ภายหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ความชำนาญ และเจตคติไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลดีกว่าก่อนที่จะเข้ารับการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ซึ่งปกติการติดตามผลจะกระทำ ภายหลังจากที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่ง ดังนั้นสิ่งที่ควรจะทำหลังจากติดตามผลเสร็จสิ้นก็คือ ควรมีการเขียนรายงานการติดตามผล ซึ่งนอกจากจะเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นแล้ว ยังอาจจะส่งไปยังผู้เข้ารับการอบรมนั้นๆ รวมทั้งส่งไปให้วิทยากรเพื่อทราบผลด้วย

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ศึกษา/รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตร
- 2) ศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการหลักสูตร
- 3) ร่างระบบการบริหารจัดการหลักสูตร
- 4) ประเมินความเหมาะสมของร่างระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม
- 5.1.1 ร่างคู่มือการบริหารจัดการหลักสูตร
- 5.1.2 กำหนดหัวข้อเรื่องของหลักสูตรฝึกอบรม
- 5.1.3 ร่างหลักสูตรฝึกอบรม
- 5.1.4 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม
- 5.1.5 เก็บรวบรวมข้อมูลจริง
6. ติดตามผล

5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยตามขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ได้แก่ หัวหน้างานหลักสูตร รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนประเมินความเหมาะสมของระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการหลักสูตร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 9 คน โดยการเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตร กลุ่มเป้าหมาย คือ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรที่ได้รับการแต่งตั้งจากวิทยาลัย ได้แก่ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานหลักสูตร หัวหน้าแผนกวิชา และครูผู้สอนของวิทยาลัย การอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยการเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นตอนการนำหลักสูตรฝึกอบรมมาพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Implement) กลุ่มเป้าหมาย คือ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรที่ได้รับการแต่งตั้งจาก

วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต วิทยาลัยเทคนิคกลาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต วิทยาลัยสารพัดช่างภูเก็ต และวิทยาลัยเทคนิคพังงา ได้แก่ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานหลักสูตร หัวหน้าแผนกวิชา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด

ขั้นการติดตามผล กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหลักสูตร หัวหน้าแผนกวิชา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากวิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต วิทยาลัยเทคนิคกลาง วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต วิทยาลัยสารพัดช่างภูเก็ต และวิทยาลัยเทคนิคพังงา โดยการเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกได้ตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1) ขั้นตอนการประเมินระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2) ขั้นตอนการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมโดยประยุกต์ใช้รูปแบบจำลองซีบ (CIPP Model) [3] มีดังนี้

การประเมินบริบท (Context Evaluation : C) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความเหมาะสมของระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation : I) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของหลักสูตรฝึกอบรมระหว่าง 1) วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับหัวข้อเรื่อง 2) เนื้อหา กับ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 3) แบบทดสอบกับ วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 4) สื่อกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และ 5) วิธีสอนกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

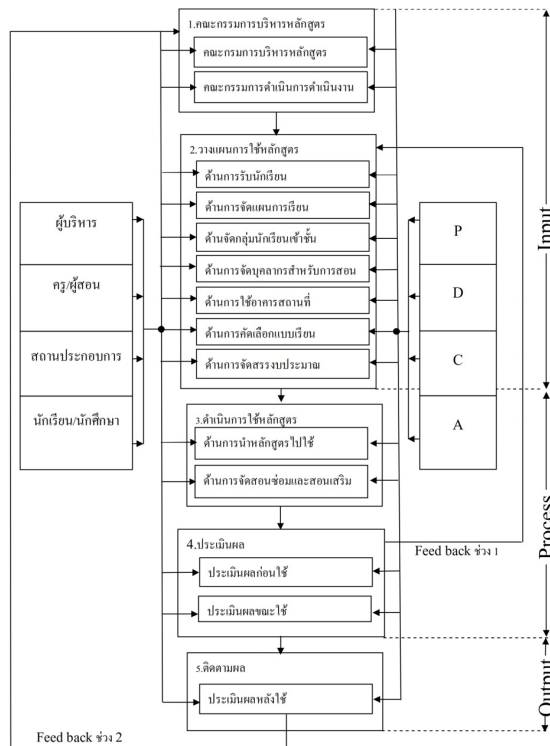
การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่แบบฝึกหัดและแบบทดสอบ 2) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3) แบบสอบถามเพื่อประเมินผลการฝึกอบรม 4) แบบประเมินผลวิทยากรฝึกอบรม

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมและค่าดัชนีความสอดคล้อง

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ผลการพัฒนาและประเมินความเหมาะสมของระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



รูปที่ 1 ระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม

จากรูปที่ 1 ระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประยุกต์ใช้ทฤษฎี เชิงระบบ (System Approach) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input)

กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และการตรวจสอบผลย้อนกลับ (Feed back)

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบ

การบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วม
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

รายการประเมิน	N	\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	9	4.73	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมของระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 คน พบว่า ระบบมีความเหมาะสมมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

6.2 ผลการพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเทคนิคการสอนงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

หลักสูตรฝึกอบรมได้พัฒนาจากการวิเคราะห์และศึกษาเอกสาร ตำรา วิเคราะห์ภาระงานและหน้าที่ ของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จนได้หัวข้อเรื่องจำนวน 11 หัวข้อเรื่อง ดังนี้ 1. การแปลงหลักสูตรสู่การปฏิบัติ 2. การวิเคราะห์งาน 3. การเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม 4. การเขียนใบคู่มือสมรรถนะ 5. การวัดและประเมินผล 6. การออกแบบสร้างใบลำดับขั้นตอน การปฏิบัติงาน 7. การออกแบบใบสั่งงาน 8. การออกแบบใบประเมินผลการปฏิบัติงาน 9. การออกแบบและสร้างสื่อ 10. ทฤษฎีการเรียนรู้ 11. การวางแผนการสอน

ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินซีป (CIPP Model) ผลปรากฏดังนี้

(1) การประเมินบริบท (Context Evaluation : C)

ผลการประเมินพบว่าหลักสูตรฝึกอบรมระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

(2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation : I)
ตารางที่ 2 ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร
ฝึกอบรม

รายการประเมิน	N	IOC	ผลการประเมิน
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับหัวข้อเรื่อง	5	1.00	สอดคล้องสูง
เนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	5	1.00	สอดคล้องสูง
แบบทดสอบกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	5	1.00	สอดคล้องสูง
สื่อการสอนกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	5	1.00	สอดคล้องสูง
วิธีสอนกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	5	1.00	สอดคล้องสูง

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตรฝึกอบรม โดยการประเมินความสอดคล้องของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมกับหัวข้อเรื่อง เนื้อหาแบบทดสอบ สื่อการสอน และ วิธีการสอนกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม พบว่า มีความสอดคล้องสูงทุกรายการ

(3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P)
ตารางที่ 3 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึก
อบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติสำหรับการ
นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้จริง
(Implementation)

รายการประเมิน	N	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	ร้อยละ
คะแนนแบบฝึกหัด (E_1)	14	96	79.64	82.95
คะแนนแบบทดสอบ (E_2)	14	132	107.78	81.65
คะแนนภาคปฏิบัติ	14	138	110.85	80.32

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ร้อยละของคะแนนแบบฝึกหัดมีค่าเท่ากับ 82.95 ร้อยละของคะแนนแบบทดสอบมีค่าเท่ากับ 81.65 และผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรฝึกอบรมภาคปฏิบัติ มีค่าร้อยละ 80.32 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

(4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : p)

จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาพบว่า ผู้เข้าอบรม มีการนำความรู้และทักษะไปใช้จริงอยู่ในระดับมากที่สุด และสอบถามผู้เข้ารับการอบรมหลังจากการนาระบบไปใช้จริง พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 4 ผลการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของผู้เข้าอบรมหลักสูตรระบบการบริหาร
จัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รายการประเมิน	N	\bar{x}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
ผู้บริหารสถานศึกษา	7	4.66	0.50	มากที่สุด
ผู้เข้าอบรม	14	4.68	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ผลการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าอบรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้เข้าอบรมได้นำระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้จัดการเรียนการสอนมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการติดตามประเมินผลการนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาไปปฏิบัติจริงตามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม พบว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

7. การอภิปรายผล

7.1 การพัฒนาและประเมินระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งได้รับการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการบริหารหลักสูตร พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทั้งองค์ประกอบใหญ่และองค์ประกอบย่อย ทั้งนี้เนื่องจากก่อนการร่างระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และได้สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาถึงปัญหาตลอดจนแนวคิดในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในประเทศไทย และสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษา แล้วจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลและสังเคราะห์เป็นระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และประเมินเบื้องต้นก่อน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินนั้นมาพัฒนาปรับปรุงระบบดังกล่าวให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7.2 การพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการสอนงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ด้านทฤษฎีเท่ากับ 82.95/81.65 และด้านปฏิบัติมีค่าร้อยละ 80.32 ทั้งนี้เนื่องจากในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมได้มีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมก่อน และในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีในการวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง (Topic Analysis) เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมให้ชัดเจน แล้วใช้วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่วิเคราะห์ได้ไปสร้างใบเนื้อหาหรือเอกสารประกอบการบรรยาย โดยใบเนื้อหาจะใช้รูปภาพประกอบเพื่อให้ศึกษาได้ง่ายขึ้น สร้างใบแบบฝึกหัดและแบบ ทดสอบเพื่อวัดและประเมินผู้เข้าฝึกอบรมตามระดับแต่ละวัตถุประสงค์ที่วิเคราะห์ไว้ และเพื่อให้การบรรยายบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงออกแบบและสร้างสื่อประกอบการบรรยายโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (Microsoft Power Point) และเพื่อให้มีความน่าสนใจมากขึ้นผู้วิจัยจึงพยายามออกแบบสื่อให้เหมาะสมกับการบรรยายแบบถาม-ตอบเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ [4] โดยทำการวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง เพื่อให้ได้ความรู้หลัก และความรู้ย่อยแล้วนำมากำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และนำมาสร้างชุดฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย เนื้อหา สื่อประกอบการฝึกอบรม แบบฝึกหัด แบบทดสอบ และกำหนดวิธีการสอน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ [5] ที่กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนการเรียนการสอนเป็นขั้นตอนที่ดำเนินการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้บุคคลสามารถทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยที่บุคคลนั้นไม่เคยทำมาก่อน การเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนโดยยึดหลักประสบการณ์ของการศึกษา ซึ่งขั้นตอนการเรียนการสอนสามารถจำแนกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นสนใจปัญหา (Motivation) ขั้นสนใจปัญหาเป็นก้าวแรกในการนำทางเข้าไปหาการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสนใจในเนื้อหาอาจเกิดมาจากหลายประการด้วยกัน เช่น แรงจูงใจทั้งภายนอกและภายใน เจตคติ ค่านิยม เป็นต้น ขั้นสนใจปัญหามักจะเริ่มต้นด้วยการสร้างปัญหาให้นักเรียนได้คิด โดยการใช้คำถามถาม หรือการกล่าวนำเพื่อดึงดูดความสนใจที่จะติดตามและศึกษาเนื้อหา

2. ขั้นศึกษาข้อมูล (Information) เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ ที่จะช่วยแก้ปัญหาในขั้นตอนแรก ดังนั้น ในขั้นนี้จึงต้องใช้เวลามากกว่าขั้นตอนอื่นๆ โดยอาจใช้วิธีการให้เนื้อหาหลากหลายระบบ เพื่อเน้นย้ำความเข้าใจให้กับนักเรียน เช่น การบรรยาย การถามตอบ หรือให้นักเรียนศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

3. ขั้นนำข้อมูลมาใช้ (Application) เป็นการตรวจสอบความรู้ใหม่ที่นักเรียนได้รับว่าสามารถนำมาแก้ปัญหาที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์การเรียนการสอนที่ตั้งไว้ได้หรือไม่ โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม เช่น แบบฝึกหัด แบบทดสอบ หรือการสอบถามระหว่างการเรียนรู้ หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ก็อาจจะต้องให้ศึกษาเพิ่มเติม หรือเสนอแนะให้ดำเนินการอื่น ๆ ต่อไป

4. ขั้นประเมินผลสำเร็จ (Progress) เป็นการตรวจสอบผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ว่าตรงตามเป้าหมายหรือไม่ โดยพิจารณาตามวัตถุประสงค์ของบทเรียนเป็นหลัก ถ้าหากบรรลุตามวัตถุประสงค์ก็แสดงว่า นักเรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้น ในขั้นนี้จะกระทำทันทีหลังจากขั้นตอนที่ 3 ถ้ายังไม่ผ่านเกณฑ์การวัดผลที่กำหนดไว้ก็อาจจะต้องกลับไปศึกษาเพิ่มเติมหรือดำเนินการอย่างอื่น ๆ ต่อไป

8. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

8.1 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรนำผลการวิจัยนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานำระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรของแต่ละสถานบริหารจัดการหลักสูตรของแต่ละสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาไปใช้อบรมให้กับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการหลักสูตรของแต่ละสายงาน ตลอดจนการติดตามผลของการนำระบบไปใช้

9. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

9.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประเมินการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาตามสภาพจริงของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

9.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

9.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการหลักสูตรแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

[5] Krich Sintanakul, et al. (2013). “The Development of Training Course for Preparing Blended Learning Teaching Plan for Computer Curriculum Teacher” Technical Education Journal King Mongkut’s University of Technology North Bangkok, Vol. 4 No. 1 : 28-35. (in Thai)

10. เอกสารอ้างอิง

- [1] Department of Curriculum and Instruction Development Ministry of education. (2002). Guidelines for the curriculum Development. Bangkok : Kurusapa Ladprao Printing Press. (in Thai)
- [2] Ministry of education. (2009). Guidelines for curriculum management : based on core curriculum basic education curriculum 2008. Bangkok : The Agricultural Cooperative Federation of Thailand Printing Press. (in Thai)
- [3] Stufflebeam, D. L., et al. (1971), Educational Evaluation and Decision Making. Itasca, Ill : Peacock.
- [4] Pisit Methapatra and Teerapol Meteekool. (1986). Didactic for technical course. Department of Teacher Training in Mechanical Engineering King Mongkut's University of Technology North Bangkok. (in Thai)